

CHỦ TRƯỞNG, CHÍNH SÁCH CỦA TP. HỒ CHÍ MINH VỀ TRỌNG DỤNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

TRƯƠNG CỘNG HÒA*
PHẠM THỊ HẰNG**

Tạo động lực làm việc và trọng dụng cán bộ, công chức, viên chức đã và đang được TP. Hồ Chí Minh quan tâm và ban hành nhiều chủ trương, chính sách liên quan đến vấn đề này. Bài viết, tập trung luận giải những chủ trương, chính sách của TP. Hồ Chí Minh đã và đang thực hiện trong thời gian qua về thu hút, trọng dụng nhân tài đối với cán bộ, công chức, viên chức. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số khuyến nghị chính sách cho Thành phố trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài để cán bộ, công chức, viên chức yên tâm công tác và cống hiến trong thời gian tới.

Từ khóa: Trọng dụng nhân tài; cán bộ, công chức, viên chức; TP. Hồ Chí Minh; chính sách.

Ho Chi Minh city has prioritized enacting numerous guidelines and policies on creating work motivation and valuing cadres, civil servants, and public employees. This article examines the City's guidelines and policies over time to attract and utilize talent among cadres, civil servants, and public employees. Based on this analysis, the article provides policy recommendations to help the City further attract and retain talent, ensuring cadres, civil servants, and public employees remain committed to their work and make contributions in the future.

Keywords: Valuing talent; cadres, civil servants, public employees; Ho Chi Minh city; policies.

NGÀY NHẬN: 16/8/2024

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 25/11/2024

NGÀY DUYỆT: 16/12/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.347.2024.1038>

1. Chủ trương, chính sách của TP. Hồ Chí Minh về trọng dụng cán bộ, công chức, viên chức

Thứ nhất, về chính sách tiền lương, thu nhập tăng thêm.

Thời gian qua, công tác tạo động lực làm việc cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tại TP. Hồ Chí Minh đã được thực hiện một số chính sách đặc thù về mô hình chính quyền đô thị theo Nghị quyết số 131/2020/QH14 ngày 16/11/2020 của Quốc hội về tổ chức chính quyền đô thị tại TP. Hồ

Chí Minh và Nghị quyết số 98/2023/QH15 ngày 24/6/2023 của Quốc hội về thí điểm cơ chế, chính sách đặc thù phát triển TP. Hồ Chí Minh. Thành phố đã triển khai nhiều chính sách đột phá trong việc cải thiện thu nhập cho nguồn nhân lực khu vực công.

* TS, Phân hiệu Học viện Hành chính Quốc gia tại TP. Hồ Chí Minh

** ThS, Phân hiệu Học viện Hành chính Quốc gia tại TP. Hồ Chí Minh

Kinh phí chi thu nhập tăng thêm thực tế của Thành phố năm 2018 là 2.816 tỷ đồng, năm 2019 là 7.637 tỷ đồng, năm 2020 là 4.265 tỷ đồng, năm 2021 là 6.811 tỷ đồng¹. Mặc dù việc thực hiện chi trả thu nhập tăng thêm theo Nghị quyết số 54/2017/QH14 là chính sách đúng, đã và đang hỗ trợ một phần cho cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị thuộc TP. Hồ Chí Minh ổn định về tài chính, song TP. Hồ Chí Minh vẫn chưa có văn bản quy định chính sách ưu tiên cho cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị thuộc TP. Hồ Chí Minh tham gia thực hiện Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 khuyến khích và bảo vệ cán bộ sáng tạo vì lợi ích chung. Trong khi đó, việc chi trả thu nhập tăng thêm đồng đều giữa cán bộ, công chức, viên chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ thường xuyên và cán bộ, công chức, viên chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ vượt trội, có tư duy sáng tạo, cách làm đột phá, giúp tháo gỡ, giải quyết những điểm nghẽn, nút thắt trong cơ chế, chính sách, đặc biệt là những vấn đề chưa được quy định hoặc đã có quy định nhưng không phù hợp với thực tiễn nên vẫn còn tâm lý bình quân, cào bằng, thiếu động lực phấn đấu.

Thứ hai, về chính sách thu hút nhân tài.

Thành phố đã triển khai nhiều chính sách thu hút, đón đầu nguồn nhân lực trình độ cao, như: thực hiện tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ. Ngày 21/11/2014 UBND TP. Hồ Chí Minh đã ban hành Quyết định số 5715/QĐ-UBND về việc thực hiện thí điểm một số chính sách thu hút chuyên gia khoa học và công nghệ vào làm việc tại 4 đơn vị: Khu Công nghệ cao, Khu Nông nghiệp công nghệ cao, Viện Khoa học - Công nghệ tính toán và Trung tâm Công nghệ sinh học. Mặt khác, nhằm bảo đảm tính công bằng cho tất cả các thí sinh dự

tuyển, thu hút được người tài vào làm việc trong các cơ quan nhà nước, từ năm 2017, UBND TP. Hồ Chí Minh đã ban hành Quyết định số 43/2017/QĐ-UBND ngày 24/8/2017 sửa đổi một số nội dung về việc tuyển dụng công chức, viên chức Thành phố, theo đó, bãi bỏ điều kiện “có hộ khẩu tại TP. Hồ Chí Minh” khi tuyển dụng công chức.

Để tiếp tục thu hút và phát triển nhân tài trong giai đoạn 2018 - 2022, Thành phố đã triển khai Đề án số 01-ĐA/TU ngày 05/02/2020 của Thành ủy về hỗ trợ, phát triển tài năng trẻ và lãnh đạo tương lai của TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2020 - 2035; Quyết định số 1606/QĐ-UBND ngày 13/5/2022 của UBND Thành phố về chương trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh đến năm 2025... Ngày 04/9/2018, UBND TP. Hồ Chí Minh đã ban hành Quyết định số 31/2018/QĐ-UBND về chính sách thu hút và phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đối với lĩnh vực TP. Hồ Chí Minh có nhu cầu trong giai đoạn 2018 - 2022. Theo đó, chính sách thu hút mới của TP. Hồ Chí Minh đối với chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt được ký hợp đồng theo nhiệm vụ, công trình cụ thể; được hưởng trợ cấp ban đầu tối đa lên đến 100 triệu đồng. Chuyên gia, nhà khoa học được hưởng tiền lương hằng tháng theo bảng lương chuyên gia, người có tài năng đặc biệt được hưởng mức trợ cấp hằng tháng 30 - 50 triệu đồng. Chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt khi hoàn thành nhiệm vụ được hưởng mức thù lao khuyến khích nghiên cứu với tỷ lệ 1% giá trị/kinh phí ngân sách chi cho công trình, sản phẩm khoa học.

Ngoài ra, chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt còn được hưởng chính sách hỗ trợ nhà ở tối đa 7 triệu đồng/tháng và các chính sách ưu đãi khác. Kèm theo đó là chính sách khuyến khích các chuyên gia có công trình ngoài công việc thường xuyên. Công trình đó sẽ được thưởng tùy theo giá trị.

Tuy nhiên, kết quả thực hiện mới có ý nghĩa bước đầu, chưa tương xứng với kỳ vọng của Thành phố. Trong đó, số lượng chuyên gia thu hút được còn hạn chế và nhiều trường hợp không tiếp tục làm việc sau khi kết thúc hợp đồng. Chế độ, chính sách tiền lương dù được TP. Hồ Chí Minh mạnh dạn áp dụng cơ chế ưu đãi rất cao nhưng chưa đủ hấp dẫn để giữ chân đội ngũ chuyên gia. Năm 2020, UBND TP. Hồ Chí Minh mời gọi chuyên gia về các cơ quan, đơn vị, gồm: Sở Kế hoạch và Đầu tư, Ban Quản lý Khu Nông nghiệp công nghệ cao, Ban Quản lý Khu công nghệ cao và Viện Khoa học - công nghệ tính toán thuộc Sở Khoa học và Công nghệ có tổng cộng 14 vị trí cần người tài. Kết quả chỉ có Ban Quản lý Khu Công nghệ cao tuyển được 5 nhân sự, 3 cơ quan còn lại không tìm được ai.

Về tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ, tài năng trẻ theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ, UBND Thành phố đã ban hành kế hoạch tuyển dụng công chức, viên chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ và đã tuyển được 3 viên chức. Trong năm 2024, UBND Thành phố tiếp tục triển khai tuyển dụng đối với các nhóm đối tượng trên. Theo Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND ngày 08/12/2023 của HĐND Thành phố, UBND TP. Hồ Chí Minh đã phối hợp với các trường đại học, học viện, viện nghiên cứu trong và ngoài nước và các cơ quan, đơn vị có liên quan thường xuyên rà soát, lập danh sách những cá nhân có thành tích xuất sắc thuộc đối tượng tuyển dụng, báo cáo cấp có thẩm quyền của Thành phố xem xét, giới thiệu và tuyển dụng vào các vị trí phù hợp với trình độ chuyên môn, năng lực công tác của mỗi trường hợp.

Thứ ba, về chính sách thi đua, khen thưởng.

Theo quy định của *Luật Thi đua, khen thưởng* năm 2003 và các văn bản hướng dẫn thi hành luật, các địa phương, đơn vị thuộc Thành phố đã đề ra những quy định cụ thể về công tác khen thưởng của địa phương, đơn vị

mình theo chức năng, nhiệm vụ và điều kiện thực tế để từng bước đưa *Luật Thi đua, khen thưởng* vào cuộc sống, góp phần đẩy mạnh công cuộc xây dựng xã hội chủ nghĩa và bảo vệ Tổ quốc.

Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của UBND Thành phố được Chính phủ phê duyệt, UBND TP. Hồ Chí Minh đã ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về thi đua, khen thưởng, kiện toàn tổ chức và nhân sự Hội đồng Thi đua - Khen thưởng Thành phố và Hội đồng Thi đua - Khen thưởng các cấp; kiện toàn bộ máy nhân sự; tổ chức triển khai có hiệu quả các phong trào thi đua yêu nước; công tác xét tặng các danh hiệu thi đua rõ ràng, minh bạch; khen thưởng xứng đáng với công sức của người lao động đã tạo nên không khí làm việc hăng say, mang lại giá trị cao cả về tinh thần lẫn vật chất.

Nội dung phong trào thi đua gắn với một số nhiệm vụ trọng tâm mà đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cần phải tập trung thực hiện, đó là: thi đua hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu, nhiệm vụ, chương trình, đề án được giao; xây dựng môi trường làm việc dân chủ, văn hóa, thân thiện, hiện đại; tổ chức các hội thi cán bộ, công chức, viên chức thanh lịch, văn minh... Qua đó, lan tỏa nhiều gương điển hình tiên tiến, người tốt, việc tốt; tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành của các cấp ủy Đảng, chính quyền, đoàn thể, người đứng đầu các cơ quan, đơn vị... Thông qua các phong trào này đã phát huy được tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, góp phần nâng cao sự hài lòng của người dân và doanh nghiệp.

Thứ tư, về các chính sách liên quan đến môi trường, điều kiện làm việc.

UBND TP. Hồ Chí Minh đã sớm ban hành quy định về Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động làm việc trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn Thành phố

nhằm cụ thể hóa việc xây dựng chuẩn mực về đạo đức nghề nghiệp, quy tắc ứng xử, đạo đức công vụ của cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức. Ngày 18/10/2022, UBND TP. Hồ Chí Minh đã ban hành Kế hoạch số 3815/KH-UBND về thực hiện chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động năng động, sáng tạo vì lợi ích chung. Trong đó nêu rõ: đối với người đứng đầu, tùy theo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và điều kiện của đơn vị, địa phương, thủ trưởng có trách nhiệm chủ động triển khai và khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức, người lao động đăng ký sáng kiến, giải pháp sáng tạo, cách làm đột phá để tháo gỡ, giải quyết những điểm nghẽn, nút thắt trong cơ chế, chính sách, đóng góp tích cực vào sự phát triển chung của địa phương, cơ quan, đơn vị; phát huy vai trò nêu gương, ý thức được sứ mệnh, trách nhiệm thực hiện dân chủ; cầu thị, tránh mọi biểu hiện trù dập, ngại rủi ro, sợ mạo hiểm.

Đối với từng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động cần tự giác, chủ động thực hiện nhiệm vụ; nghiên cứu, phát hiện những vấn đề nảy sinh, vướng mắc để tìm hướng xử lý, giải quyết; từng cá nhân trong tập thể phải mạnh mẽ đấu tranh với tâm lý trông chờ, ỷ lại, các biểu hiện đùn đẩy, sợ trách nhiệm, ngại khó, ngại sáng tạo.

Ngày 05/5/2023, UBND Thành phố tiếp tục ban hành Kế hoạch số 1821/KH-UBND về tổ chức phong trào thi đua cán bộ, công chức, viên chức thi đua năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung, vì sự phát triển TP. Hồ Chí Minh. Theo đó, tập trung thực hiện xây dựng môi trường làm việc tích cực; nhất là khơi dậy mạnh mẽ ý thức trách nhiệm, phát huy tính tự giác, tích cực sáng tạo, khát vọng cống hiến, tinh thần đổi mới, phấn đấu, hết lòng, hết sức vì sự nghiệp chung của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, chiến sĩ lực lượng vũ trang Thành phố. Đây chính là những tiền đề quan trọng để các cơ quan chủ động xây dựng phương hướng,

chương trình hành động của đơn vị; cũng là động lực để mỗi cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức nâng cao tinh thần tự giác, tự tin hơn, chủ động hơn trong nghiên cứu, lao động, sáng tạo, hướng đến lợi ích chung.

2. Một số khuyến nghị đổi mới chính sách cho TP. Hồ Chí Minh trong việc trọng dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức

Một là, cần tạo sự thống nhất nhận thức trong việc thực hiện các chính sách về giữ chân cán bộ, công chức, viên chức đối với toàn bộ hệ thống chính trị, các cấp, các ngành, các đơn vị. Vì vậy, các cấp ủy, tổ chức đảng cần tăng cường sự lãnh đạo đối với công tác tạo động lực và giữ chân cán bộ, công chức, viên chức; các cơ quan, đơn vị cũng cần xác định công tác tạo động lực làm việc và giữ chân cán bộ, công chức, viên chức là nhiệm vụ chính trị quan trọng.

Hai là, tiếp tục có chính sách điều chỉnh mức lương cơ bản theo hướng tăng dần để phù hợp với mức sống và đáp ứng nhu cầu sinh hoạt của cán bộ, công chức, viên chức. Bên cạnh đó, phải thay đổi cơ bản kết cấu tiền lương công chức, viên chức, trong đó phần lương “mềm” thưởng theo năng suất, hiệu quả công việc và mức độ hoàn thành nhiệm vụ được chi trả từ nguồn kinh phí tăng lương do Chính phủ phân bổ cho mỗi đơn vị. Giải pháp này không những tạo động lực làm việc cho cả người giỏi và người kém để đạt được mức lương cao nhất mà còn góp phần quan trọng giải quyết khó khăn eo hẹp về tài chính trong việc tạo nguồn để tăng lương thích đáng cho cán bộ, công chức, viên chức và để điều chỉnh lương linh hoạt theo biến động của thị trường. Cải cách tiền lương cũng cần làm rõ mối quan hệ giữa chính sách tiền lương với các chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, giáo dục...

Về chính sách thu nhập tăng thêm, phụ cấp, cần tăng cường các khoản phụ cấp, như: phụ cấp khu vực, phụ cấp độc hại, phụ cấp trách nhiệm và thưởng hiệu suất để khuyến

khích những đóng góp xuất sắc trong công việc. Cơ quan, đơn vị có thể xem xét việc trợ cấp chi phí sinh hoạt, đặc biệt là trong các đô thị lớn như TP. Hồ Chí Minh, nơi chi phí sinh hoạt cao. Các khoản hỗ trợ này có thể bao gồm trợ cấp tiền điện, nước hoặc các chi phí khác liên quan đến sinh hoạt hàng ngày cũng như bố trí công việc phù hợp trong khu vực công để giúp ổn định gia đình và bảo đảm cuộc sống cho gia đình của cán bộ, công chức, viên chức.

Ngoài ra, có thể tổ chức các chương trình khám, chữa bệnh định kỳ cho gia đình cán bộ, công chức, viên chức. Phát triển các chương trình hỗ trợ nhà ở, như trợ cấp thuê nhà hoặc cung cấp nhà ở xã hội cho cán bộ, công chức, viên chức với giá ưu đãi, cho vay mua nhà. Đặc biệt, ưu tiên những người đang làm việc trong các khu vực có chi phí sinh hoạt cao.

Ba là, tiếp tục thực hiện chính sách phát hiện, thu hút và trọng dụng người có tài năng nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Để thu hút được nhân tài vào làm việc trong khu vực công, người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải ủng hộ và tạo điều kiện thuận lợi về tổ chức, pháp lý và các điều kiện vật chất, tinh thần để nhân tài có thể bộc lộ và phát huy cao nhất tài năng. Cần có chính sách nhà ở và phương tiện làm việc hợp lý đối với nhân tài; tôn vinh, đề cao vị trí xã hội của họ, đồng thời, đặt ra yêu cầu cao đối với nhân tài về nhân cách, nghĩa vụ đóng góp, cống hiến cho cộng đồng, xã hội.

Bốn là, các chính sách liên quan đến môi trường và điều kiện làm việc trong khu vực công. Môi trường làm việc chuyên nghiệp sẽ giúp cán bộ, công chức, viên chức làm việc hiệu quả, nâng cao tinh thần trách nhiệm và cam kết với công việc. Khuyến khích giao tiếp mở giữa các cấp lãnh đạo và nhân viên, giữa đồng nghiệp với nhau. Môi trường cởi mở giúp giải quyết kịp thời các vấn đề, tránh những xung đột không đáng có và tạo cảm giác thoải mái trong công việc.

3. Kết luận

Trọng dụng và giữ chân đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là một nhiệm vụ quan trọng, đòi hỏi sự cam kết và phối hợp từ các cơ quan quản lý, các cấp lãnh đạo cũng như chính bản thân các cán bộ, công chức, viên chức nhằm tạo ra một môi trường làm việc hiệu quả, bền vững.

Với những giải pháp đã đề xuất, hy vọng trong thời gian tới, công tác trọng dụng, giữ chân cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong khu vực công tại TP. Hồ Chí Minh sẽ đạt hiệu quả cao, góp phần xây dựng một nền hành chính hiệu lực, hiệu quả và kiến tạo, phát triển.

Chú thích:

1, 2. Sở Nội vụ TP. Hồ Chí Minh (2024). *Đề án thí điểm chính sách khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị thuộc TP. Hồ Chí Minh năng động, sáng tạo vì lợi ích chung*.

Tài liệu tham khảo:

1. Trần Thị Linh (2024). *Khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung góp phần tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức, viên chức TP. Hồ Chí Minh hiện nay*. Kỷ yếu hội thảo khoa học cấp thành phố “Thực trạng động lực và tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức, viên chức tại TP. Hồ Chí Minh trong bối cảnh hiện nay”, tr. 187 - 188.

2. Nguyễn Chi Mai (2024). *Tăng cường động lực làm việc qua lương của công chức TP. Hồ Chí Minh*. Kỷ yếu hội thảo khoa học cấp thành phố “Thực trạng động lực và tạo động lực làm việc cho cán bộ, công chức, viên chức tại TP. Hồ Chí Minh trong bối cảnh hiện nay”, tr. 254 - 255.

3. Văn Minh (2023). *TP. Hồ Chí Minh kiến nghị cơ chế, chính sách giữ chân nhân tài, thu hút đội ngũ trí thức*. <https://ttbc-hcm.gov.vn>, ngày 21/02/2023.

4. Nguyễn Minh Phương (2013). *Một số giải pháp phát hiện và sử dụng nhân tài ở nước ta hiện nay*. <https://tcnn.vn>, ngày 21/12/2024.

5. Lê Thoa (2024). *TP. Hồ Chí Minh có 36 cán bộ, công chức được đề nghị hưởng chính sách đãi ngộ người tài*. <https://plo.vn>, ngày 02/10/2024.